

NOTA TÉCNICA¹

Estabilidade provisória da gestante e sua inaplicabilidade ao trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019/1974

ASSERTTEM – Associação Brasileira do Trabalho Temporário

1. Apresentação

A ASSERTTEM – Associação Brasileira do Trabalho Temporário, entidade representativa do setor de trabalho temporário no Brasil, apresenta a presente **nota técnica** com o objetivo de contribuir para o debate jurídico acerca da eventual aplicação da estabilidade provisória da gestante aos contratos de trabalho temporário regidos pela Lei nº 6.019/1974.

Nos últimos anos, consolidou-se relevante precedente do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do **Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051**, no qual se firmou a tese de que a estabilidade provisória da gestante prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias **não se aplica** ao regime jurídico do trabalho temporário.

Em determinados debates recentes passou-se a sustentar que os Temas 497 e 542 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal teriam superado esse entendimento.

A análise técnica da matéria demonstra, entretanto, que **não existe identidade material entre os casos examinados pelo Supremo Tribunal Federal e o regime jurídico do trabalho temporário**, razão pela qual permanece plenamente válida a orientação firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

2. O regime jurídico específico do trabalho temporário

O trabalho temporário constitui regime jurídico especial, disciplinado pela Lei nº 6.019/1974. Nos termos do art. 2º da referida lei, a contratação de trabalhador temporário somente pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

- substituição transitória de pessoal permanente, tais como licença maternidade, afastamento por doença e férias;
- atendimento de demanda complementar de serviços caracterizada por picos de produção, sazonalidades, aumento das vendas e datas comemorativas.

Além disso, a lei estabelece limites temporais estritos para esse tipo de contratação:

¹ Nota formulada com apoio dos advogados Filipe Mota (OAB/SP 334.099), Thiago Rafael Vieira (OAB/RS 58.257) e Jean Marques Regina (OAB/RS 59.445).

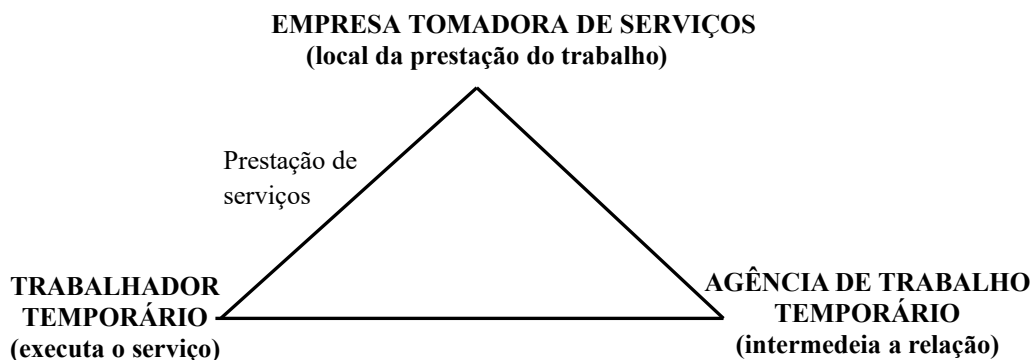
- até 180 dias, consecutivos ou não;
- prorrogáveis por até mais 90 dias, quando persistirem as condições que justificaram a contratação.

Trata-se, portanto, de contrato necessariamente vinculado a uma necessidade transitória da empresa tomadora de serviços, inexistindo vocação de permanência. Ao contrário, a sua continuidade afronta o dispositivo legal.

3. Estrutura da relação de trabalho temporário

O regime jurídico do trabalho temporário possui uma característica fundamental: a *relação triangular*. Diferentemente do contrato de trabalho tradicional, o vínculo envolve três sujeitos distintos, cada qual com função própria no modelo legal.

Diagrama da relação jurídica do trabalho temporário



Agência privada de trabalho temporário: responsável pela intermediação FORMAL da mão de obra e por zelar pelo cumprimento da Lei 6.109/74.

Empresa tomadora de serviços: empresa que efetivamente recebe a prestação de trabalho e onde existe a necessidade transitória. A quem compete o poder diretivo sobre o trabalhador temporário.

Trabalhador temporário: profissional contratado para atender especificamente a necessidade transitória da empresa tomadora.

Essa estrutura é essencial para compreender as particularidades jurídicas do regime.

4. Diferença entre trabalho temporário e outras modalidades contratuais

Grande parte das controvérsias jurídicas decorre da confusão entre o regime jurídico do trabalho temporário e outras formas de contratação a prazo. Abaixo segue quadro que demonstra suas diferenças:

Aspecto	Trabalho Temporário (Lei 6.019/74)	Contrato por Prazo Determinado (CLT)	Contrato Temporário com Administração Pública
Estrutura do vínculo:	Relação triangular	Relação bilateral	Relação direta com ente público
Local da prestação de serviços:	Empresa tomadora	Empregador contratante	Órgão público
Existência de posto permanente	Não	Sim	Sim
Motivo da contratação	Necessidade transitória	Atividade temporária da empresa	Necessidade administrativa
Extinção do contrato	Encerramento da demanda	Término do prazo	Término do prazo
Vocação de continuidade	Não	Possível	Possível
Limite Legal	180 dias (podendo ser prorrogado por mais 90 dias)	02 anos	02 anos, prorrogáveis por mais 02 anos
Remuneração do trabalhador	Equivalente ao do empregado efetivo que exerce a mesma função na empresa tomadora	Salário de acordo com a função	Obrigatoriamente desvinculada daquela paga ao servidor público

O quadro evidencia que o trabalho temporário possui estrutura jurídica própria, não podendo ser de forma alguma equiparado a outras modalidades contratuais.

5. A tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho

No julgamento do **IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051**, o Tribunal Superior do Trabalho fixou a seguinte tese:

“É inaplicável ao regime de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974 a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante prevista no art. 10, II, b, do ADCT.”

O fundamento central reside no fato de que não existe relação de emprego como a definida no Artigo 3º da CLT e não existe dispensa arbitrária nesse regime, mas apenas extinção natural do contrato temporário, quando cessam as razões que justificaram a contratação.

6. Inexistência de identidade com o Tema 497 do STF

O Tema 497 pressupõe dispensa sem justa causa.

No trabalho temporário, entretanto, o contrato se extingue por:

- retorno do empregado substituído, como por exemplo no término da licença maternidade;
- encerramento da demanda transitória, como por exemplo a passagem de uma data comemorativa.

Não há dispensa arbitrária, mas término normal do contrato temporário, o que afasta a incidência do precedente.

7. Inexistência de identidade com o Tema 542 do STF

O Tema 542 trata da estabilidade de trabalhadoras vinculadas à Administração Pública.

O próprio Supremo Tribunal Federal reconheceu que não existe identidade material entre esse tema e o regime do trabalho temporário da Lei nº 6.019/1974.

8. Não existe relação de emprego como definida na CLT

O trabalhador temporário não é empregado. O Artigo 3º da CLT define que empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza **não eventual** a um empregador.

Conforme determina a Lei 6.019/74 o trabalho temporário é essencialmente **eventual**. Assim sendo, fica claro que no regime jurídico do trabalho temporário não existe relação de emprego e, portanto, o trabalhador temporário não é empregado. Desta forma, o texto constitucional que garante a estabilidade gestante não se aplica ao trabalho temporário.

9. Incompatibilidade estrutural entre estabilidade gestacional e trabalho temporário

A estabilidade pressupõe a existência de um posto de trabalho contínuo. No trabalho temporário, entretanto:

- o posto de trabalho é transitório;
- existe apenas enquanto durar a necessidade da tomadora;
- desaparece com o encerramento da demanda.

Assim, não há dispensa arbitrária, mas extinção da própria função temporária.

10. A inviabilidade de manutenção da trabalhadora na agência

Caso se admitisse a estabilidade gestacional nesse regime, surgiria problema estrutural relevante: **a impossibilidade jurídica e operacional de manutenção da trabalhadora na agência de trabalho temporário**. Isso ocorre porque:

1. A agência não possui os postos de trabalho;
2. A empresa de trabalho temporário não possui atividades produtivas próprias para trabalhadores temporários, pois sua função é intermediar mão de obra para empresas tomadoras;
3. A agência é proibida por Lei de ter ou utilizar trabalhadores temporários em suas próprias atividades;
4. O contrato temporário somente pode existir quando vinculado a uma demanda transitória. Manter trabalhadores sem essa vinculação descaracterizaria o regime legal;
5. O trabalho ocorre na tomadora. A prestação laboral ocorre nas dependências da empresa tomadora, sob seu poder diretivo;
6. Se a necessidade transitória desaparece, o posto de trabalho deixa de existir.

11. Responsabilidade da tomadora em eventual estabilidade

Caso se reconheça a estabilidade gestacional nesse regime, sua aplicação deve manter a relação tripartite conforme definida em Lei e incluir a empresa tomadora de serviços, pois:

- é a tomadora que possui o posto de trabalho;
- é nela que a atividade é exercida;
- é ela quem se beneficia da prestação laboral.

Atribuir estabilidade exclusivamente à agência significaria exigir manutenção da atividade sem posto de trabalho, situação incompatível com o modelo legal do trabalho temporário.

12. Aplicação subsidiária da estabilidade gestacional: efeitos *ex nunc*, manutenção da relação tripartite e das condições contratuais pré-existentes.

A ASSERTTEM ressalta que o setor de trabalho temporário sempre atuou com absoluto respeito à legislação trabalhista, à Constituição Federal e à proteção social da maternidade. A preocupação aqui apresentada não decorre de qualquer oposição à tutela jurídica da gestante ou do nascituro, mas da necessidade de preservar a coerência do regime jurídico do trabalho temporário e evitar efeitos econômicos e sociais indesejados.

O trabalho temporário tem sido historicamente uma importante porta de entrada para mulheres no mercado de trabalho, permitindo oportunidades profissionais em situações de substituição transitória ou demandas complementares das empresas. Eventual interpretação que introduza insegurança jurídica nesse regime poderá, na prática, produzir efeito contrário ao desejado, desestimulando contratações femininas em funções temporárias diante do risco jurídico envolvido.

Por essa razão, a ASSERTTEM manifesta, com o devido respeito às instituições e ao sistema de proteção constitucional da maternidade, sua preocupação com possíveis impactos negativos sobre a empregabilidade feminina no setor. Assim, caso venha a prevalecer interpretação que reconheça a estabilidade gestacional também no regime de trabalho temporário, entende-se fundamental que sua aplicação observe soluções jurídicas que preservem a estrutura legal da relação tripartite e produzam o menor impacto possível sobre o funcionamento do regime.

Tal solução busca conciliar a proteção constitucional da maternidade com a preservação da segurança jurídica e da própria continuidade do trabalho temporário como mecanismo legítimo de geração de oportunidades de trabalho.

Ainda que se considere, em hipótese excepcional, a possibilidade de aplicação da estabilidade provisória da gestante aos contratos de trabalho temporário regidos pela Lei nº 6.019/1974, a ASSERTTEM entende que a eventual alteração interpretativa deve observar dois parâmetros jurídicos essenciais: a produção de efeitos *ex nunc* e a atribuição de eventual responsabilidade à empresa tomadora de serviços, além de estabilidade não superior a 270 dias, conforme prevê a lei.



12.1 Necessidade de modulação dos efeitos (*ex nunc*)

Caso venha a ocorrer alteração da orientação jurisprudencial atualmente consolidada, a aplicação da estabilidade gestacional aos contratos de trabalho temporário deve produzir efeitos *ex nunc*, isto é, apenas para relações jurídicas futuras.

O efeito *ex nunc* significa que a nova interpretação passa a produzir efeitos a partir da decisão que a estabelece, sem retroagir para alcançar contratos celebrados sob orientação jurisprudencial anterior.

Essa modulação se justifica por razões de segurança jurídica, proteção da confiança legítima e estabilidade das relações econômicas, especialmente quando se trata de eventual superação de precedente qualificado fixado após amplo debate institucional, como ocorreu no julgamento do **IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051 do Tribunal Superior do Trabalho**.

Durante anos, empresas tomadoras de serviços e agências de trabalho temporário organizaram suas práticas contratuais e operacionais com base nesse entendimento consolidado. Alterações interpretativas que produzam efeitos retroativos poderiam gerar significativa insegurança jurídica e impacto econômico relevante para um setor que atua justamente para atender demandas transitórias do mercado de trabalho.

A modulação *ex nunc* constitui mecanismo amplamente reconhecido pelo direito brasileiro para preservar a previsibilidade das relações jurídicas quando ocorre mudança jurisprudencial relevante.

12.2 Que a estabilidade provisória seja de 270 dias, para cumprimento do limite máximo estabelecido na Lei 6.019/74.

O regime jurídico do trabalho temporário regulamentado pela Lei 6.019/74 determina um limite de tempo máximo de 270 dias e, portanto, as agências de trabalho temporário e as empresas tomadoras de serviços são obrigadas a cumprir o que estabelece a Lei. Desta forma, para não afrontar o dispositivo legal existente no Brasil desde 1974, a eventual estabilidade gestante no trabalho temporário deve se limitar ao tempo máximo permitido por Lei, isto é, 270 dias.

12.3 Manutenção da relação tripartite, essencial para a caracterização do trabalho temporário e das condições contratuais estabelecidas entre as partes.

Nessa hipótese excepcional, de vir a extrapolar o limite temporal estabelecido pela lei do regime, entende-se adequado que sejam preservadas as condições contratuais originalmente estabelecidas entre empresa tomadora de serviços, agência de trabalho temporário e a trabalhadora temporária, com a manutenção da relação jurídica tripartite, prorrogando o prazo do contrato temporário até que se cumpra todo o período da estabilidade provisória da trabalhadora temporária gestante.

Essa conclusão decorre da própria estrutura jurídica do trabalho temporário.

Nos termos da Lei nº 6.019/1974:

- o trabalho é efetivamente prestado **nas dependências da empresa tomadora, sob seu poder diretivo**;
- é a tomadora quem **detém o posto de trabalho temporário**;
- é a tomadora quem **se beneficia diretamente da prestação laboral**.

A empresa de trabalho temporário, por sua vez, exerce função de intermediação e gestão contratual, não possuindo postos de trabalho próprios destinados à execução das atividades desempenhadas pelos trabalhadores temporários.

Assim, encerrada a necessidade transitória que justificou a contratação, o posto de trabalho deixa de existir, o que torna juridicamente inviável exigir exclusivamente da agência a manutenção da trabalhadora em atividade que ela não possui.

Ademais, a própria lógica do regime legal impede que as empresas de trabalho temporário mantenham em seus quadros trabalhadores temporários sem vinculação a demanda específica de empresa tomadora de serviços, pois o contrato temporário somente é admitido quando vinculado a:

- substituição transitória de empregado permanente da empresa tomadora; ou
- atendimento de demanda complementar de serviços na empresa tomadora.

Imputar à agência a responsabilidade pela manutenção da estabilidade implicaria exigir a existência de vínculo sem correspondente posto de trabalho, situação incompatível e impossível com o modelo jurídico instituído pela Lei nº 6.019/1974.

Por essa razão, caso se entenda pela incidência da estabilidade gestacional no trabalho temporário, a solução juridicamente mais coerente é reconhecer que eventuais efeitos decorrentes dessa garantia devem exigir a continuidade das condições contratuais pré-estabelecidas, mantendo na relação a empresa tomadora de serviços, única entidade que detém o posto de trabalho e a demanda produtiva que justificou a contratação.

13. Proposta interpretativa

Diante das considerações expostas, a ASSERTTEM propõe que a interpretação jurídica do tema observe os seguintes parâmetros:

1. Reconhecimento da especificidade do regime jurídico do trabalho temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/1974.

2. Manutenção da tese fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho no IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051, que reconhece a inaplicabilidade da estabilidade gestacional ao trabalho temporário.

3. Reconhecimento de que os Temas 497 e 542 do STF não possuem identidade material com o regime jurídico do trabalho temporário.

4. Subsidiariamente, caso venha a ser reconhecida a estabilidade gestacional nesse regime:

- que seus efeitos sejam *ex nunc*, preservando a segurança jurídica;
- que a exigência legal da relação tripartite seja cumprida e que as condições contratuais estabelecidas entre as partes no momento da contratação da trabalhadora sejam mantidas até o término do período da estabilidade provisória, sendo a empresa tomadora a responsável principal como detentora da atividade realizada pela trabalhadora.
- que a estabilidade provisória seja de, no máximo, 270 dias, para cumprimento do limite máximo estabelecido na Lei 6.019/74;

14. Considerações finais

A ASSERTTEM reafirma seu compromisso com o fortalecimento do trabalho temporário como instrumento de:

- geração de empregos;
- inclusão social;
- ampliação da participação feminina no mercado de trabalho.

A adequada compreensão do regime jurídico do trabalho temporário contribui para preservar a segurança jurídica, estimular a empregabilidade e garantir a continuidade desse importante mecanismo de inserção laboral.

São Paulo/SP, 10 de março de 2026.



DOUGLAS SEREM PEREIRA

DIRETOR JURÍDICO ASSERTTEM

ASSERTTEM

Associação Brasileira
do Trabalho Temporário



asserttem.org.br